

**Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und
gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft!**
ver.di-Digitalisierungskonferenz – Berlin 10./11. Juni 2015

Frank Bsirske, ver.di-Vorsitzender

Rede zur Eröffnung – Berlin, 10.6.2015

Sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Würde und Solidarität, Selbstbestimmung und Gute Arbeit – auch und gerade in digitalen Zeiten: Das sind die Leitbegriffe, entlang derer wir in dieser Konferenz die sich mit der digitalen Umwälzung eröffnenden Möglichkeiten diskutieren wollen. Nachdem die Herausforderungen der Digitalisierung bereits im letzten Jahr Gegenstand einer ver.di-Konferenz waren, steht das Digitalisierungsthema heute und morgen erneut im Focus: nachdem, was die Moderatorin angekündigt hat, mit einem wirklich interessanten Programm, und das ist kein Zufall, schreitet die technische Entwicklung doch in einem rasanten Tempo voran. Wir sehen massive Beschleunigungskräfte in der Informationstechnik, der Robotik und Sensorik. Wir erleben eine immer rasantere Vernetzung von allem mit jedem. Ungeheure Datenmengen werden verarbeitet, Algorithmen perfektioniert und fortlaufend Fortschritte auf dem Feld sogenannter künstlicher Intelligenz erzielt.

Was bewirken diese Entwicklungen, diese Trends? Vom „Inventar des Möglichen“ hat der französische Historiker Fernand Braudel gesprochen.¹ Ein, wie ich finde, auch für unseren Kontext erhellender Begriff. Tatsächlich eröffnen technische Entwicklungen Optionen, Wahlmöglichkeiten eben, zwischen verschiedenen Nutzungs- und Ausgestaltungspfaden. Digitalisierung und Vernetzung erweitern also unser „Inventar des Möglichen“.

Keine Frage: Die positiven Aspekte des Umbruchs sind beeindruckend. Welche Optionen aber wie in die Realität umgesetzt werden, welche Weichenstellungen erfolgen, das eben ist nicht durchprogrammiert. Offen bleibt zunächst, ob Informationstechnologie (IT) zum Nutzen der großen Mehrheit oder nur für Zwecke der ohnehin schon Privilegierten eingesetzt wird, ob sie gesellschaftlichen Wohlstand oder nur privaten Superreichtum mehren soll, ob sie für mehr Demokratie und Teilhabe oder für die Perfektionierung von Kontrolle und die Festigung von Machtpositionen eingesetzt wird – das ist zunächst einmal grundsätzlich offen und gestaltbar. Grund genug, sich damit intensiv auseinander zu setzen.

¹ Zitiert nach Christoph Kucklick: Die granulare Gesellschaft. Wie das Digitale unsere Wirklichkeit auflöst, Berlin 2014, S. 10.

Freilich sollten wir uns nichts vormachen: Aus dem digitalen Inventar haben sich bislang vor allem diejenigen kräftig bedient, die mit Werten wie Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Guter Arbeit nicht allzu viel am Hut haben. Genau darum machen sich Menschen zunehmend Sorgen angesichts der digitalen Revolution:

- Sorgen vor den Zumutungen permanenter Erreichbarkeit per Mail,
- Sorgen, dass aus der Möglichkeit, in Zeiten des Internets zu jeder Zeit und von jedem Ort aus arbeiten zu können, Druck ausgeht, dies immer und überall auch tun zu müssen – aus dem anytime and any place also ein always and everywhere wird, der Zwang ab- und der Druck zunimmt,
- Sorgen im Hinblick auf ein digitales Tagelöhnertum in der Crowd und
- Sorgen vor einer perfektionierten Kontrolle des Alltags- und Arbeitslebens, vor der Quantifizierbarkeit des Einzelnen und einer Entwicklung, die das Individuum zu einem Wesen macht, das ausschließlich einer Effizienz- und Kontrolllogik gehorcht.

All diese Sorgen sind nicht unberechtigt. Umso wichtiger, in welche Richtung die Weichen gestellt werden!

Gelingt es, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, die Potenziale der digitalen Umwälzung für demokratische und soziale Innovationen und für humanen Fortschritt zu nutzen? Oder kommen diese nur den Interessen einer kleinen Elite zugute? Das ist die alles überwölbende Frage. Welche Antwort darauf gesellschaftlich gegeben wird, ist für unser aller Zukunft von herausragender Bedeutung.

Dies gilt in erster Linie für die Regelung der Kontroll- und Steuerungsmöglichkeiten der neuen Technologien. Und die Fortschritte in der Entwicklung künstlicher Intelligenz sind ja in der Tat atemberaubend. Ich habe kürzlich gelesen, dass die Rechenkapazität des menschlichen Gehirns auf etwa 20 Quadrillionen Recheneinheiten pro Sekunde geschätzt wird – ich war beeindruckt, ich hätte mir das gar nicht zugetraut. Mal ganz abgesehen davon, dass ich immer noch nicht richtig herausbekommen habe, was Quadrillionen sind. Dann war aber im selben Artikel zu lesen, dass ein chinesischer Supercomputer im letzten Jahr 34 Quadrillionen Recheneinheiten pro Sekunde bewältigt hat und da fühlte ich mich dann doch ziemlich eingeschüchtert.

Nehmen wir den Supercomputer Watson von IBM, der 2011 in den USA die beiden besten menschlichen Spieler in der Quizshow „Jeopardy!“ geschlagen hat – und zwar mit enormen Abstand –, und der inzwischen das Aufgabenfeld gewechselt hat und nun mit seiner riesigen und weiter wachsenden Datenbank und seinen immer raffinierteren, sich selbst optimierenden Algorithmen bei der Diagnose seltener Krankheiten hilft. Und wir können sicher sein, dabei wird es nicht bleiben. Mittlerweile wird überlegt, ob künstlicher Intelligenz wie Watson nicht auch die Leitung von Unternehmen übertragen werden sollte.

Noch ist uns zwar nichts Näheres über solche automatisierten Unternehmensleitungen bekannt und der Gedanke, mit Computern Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu verhandeln, ist auch nicht wirklich verlockend. Tatsächlich aber befinden wir uns bereits in einem Zeitalter, in dem

Entscheidungen auf die Algorithmen verlagert worden sind. So findet der Handel an Börsen zu einem erheblichen Teil vollautomatisch statt. Das ist nicht ohne Risiken und nicht ohne Nebenwirkungen.

Wie wir wissen, da die Computer schneller und im Rahmen ihrer Vorgaben effizienter entscheiden können als Menschen, war es möglich, dass der New Yorker Börsenindex Dow Jones beim „Flash Crash“ 2010 binnen weniger Minuten massiv einbrach und ein erneuter Börsenkrach nur knapp vermieden werden konnte.

Dass mit Software Entscheidungen vorstrukturiert und in bestimmte Richtungen gelenkt werden, erleben wir auch an anderen Stellen, etwa in der Finanzberatung, wo zum Teil Beratungssoftware zum Einsatz kommt, die per automatischer Bonitätsprüfung und Profilbildung mittels Scoring eine Vorauswahl in Frage kommender Finanzprodukte trifft und/oder auch Kreditvergaben von vornherein unterbindet. Kunden wie Beschäftigten kann damit die Gelegenheit genommen werden, sich in einem persönlichen Gespräch miteinander zu verständigen.

Der Rohstoff intelligenter Technik sind Daten, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Den Nutzern intelligenter Technik werden Daten zur Verfügung gestellt. Dabei aber bleibt es nicht, denn zugleich werden in aller Regel auch Daten gesammelt – über eben diese Nutzer! So entstehen immer umfangreichere Datenschatten. Datenschatten, die umso größer werden und eine immer lückenlosere Durchleuchtung von Nutzern ermöglichen – auch in der Arbeitswelt. Mitsamt Vorhersagen auf ihr künftiges Verhalten und entsprechenden Steuerungsmöglichkeiten.

Intelligente Scanner wie bei Amazon erleichtern die Zuordnung von Bauteilen und Warenlieferungen, können aber auch Daten über Leistung und Verhalten ihrer Nutzer übermitteln. Und vor diesem Hintergrund wird dann auch verständlich, warum es mir passieren konnte, dass auf einer Betriebsversammlung ein Kollege auf mich zu kommt und mir eine Abmahnung zeigt, also eine Kündigungsandrohung, die er bekommen hat, wegen, ich zitiere: „zweimaliger Inaktivität innerhalb von fünf Minuten.“ Daran ist gar nicht erstaunlich, dass das jetzt möglich ist aufgrund der Transparenz, sondern das eigentlich Erstaunliche ist, dass das auch gemacht wird. Dass tatsächlich jemand mit Kündigung bedroht wird wegen zweimaliger Inaktivität innerhalb von fünf Minuten.

Mobile und digital vernetzte Aufzeichnungsgeräte können Dokumentationsaufgaben wie in der Pflege erleichtern, ermöglichen aber auch eine hohe Transparenz der damit befassten Beschäftigten. Und es gibt zahlreiche Beispiele für all das, wobei die Ambivalenz immer dieselbe ist: Wo intelligente Technik zu einer Effizienzsteigerung von Geschäftsprozessen und einer Erleichterung von Tätigkeiten führt, ermöglicht sie auch die Transparenz der Beschäftigten.

Deshalb wird der Schutz von Persönlichkeitsrechten gerade im Zusammenhang mit der Digitalisierung immer wichtiger. Dabei muss die Regulierung des Umgangs mit den Daten bei denen, die diese Daten erheben und nutzen, zukünftig Priorität erhalten. Selbstverständlich kann intelligente Technik uns dabei helfen, unsere Arbeit und unsere Lebensqualität zu verbessern. Das kann sie, wenn die Informationsgrundlagen erweitert werden, auf denen unsere Entscheidungen beruhen und auf diese Weise unsere Entscheidungsfähigkeit verbessert wird.

Dazu sollte die Digitalisierung freilich so gestaltet sein, dass nachvollziehbar bleibt, welche Prämissen der Aufbereitung von Informationen zu Grunde gelegt worden sind, welche Daten und Datenquellen herangezogen werden und wie die Technik überhaupt funktioniert. Und damit die Digitalisierung nicht entmündigt, muss es immer möglich sein, in den Ablauf der Technik eingreifen zu können.

Würde, Selbstbestimmung, Solidarität und Gute Arbeit sind zentrale handlungsleitende Werte, die bei der Gestaltung der Digitalisierung für die Gesellschaft insgesamt von entscheidender Bedeutung sind. Zu Guter Arbeit gehört wesentlich der Aspekt der Beschäftigungs- und Zukunftssicherheit.

Daher interessieren wir uns stark für die Beschäftigungseffekte des sich abzeichnenden digitalen Automatisierungsschubs. Der renommierte MIT-Ökonom Andrew McAfee hat es in einem Interview auf den Punkt gebracht: „Vieles deutet darauf hin, dass noch zu unseren Lebzeiten eine Science-Fiction-Welt möglich wird, in der die Wirtschaft weitgehend automatisiert ist und eine Heerschar von Robotern viele Jobs übernommen hat.“ Selbst „strukturelle Massenarbeitslosigkeit“ will McAfee übergangsweise nicht ausschließen.²

Mit dieser Einschätzung steht McAfee nicht alleine: Es gibt mittlerweile eine Vielzahl ähnlicher Prognosen. So kommt eine Studie der ING-DiBa für den deutschen Arbeitsmarkt zu dem Fazit: „Von den 30,9 Millionen berücksichtigten sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten sind 18,3 Millionen Arbeitsplätze bzw. 59 Prozent in ihrer jetzigen Form von der fortschreitenden Technologisierung bedroht.“³ 59 Prozent – 18,3 Millionen Arbeitsplätze. Natürlich muss man die Methodik derartiger Analysen kritisch hinterfragen. Aber das ändert nichts daran, dass solche Trendaussagen ernst genommen werden müssen – und das umso mehr, als wir in unseren Branchen, den Branchen, wo wir gewerkschaftlich aktiv sind, ja nicht wenige Unternehmen kennen, die in den nächsten Jahren tausende von Stellen abbauen werden und abbauen wollen.⁴

Ein historisch völlig neues Phänomen, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist das nicht. Die Arbeiterbewegung sah sich mit vergleichbaren Herausforderungen schon früher konfrontiert. Denken wir nur an die erste industrielle Revolution und ihre Begleitumstände, wie den Aufstand der schlesischen Weber oder an die vergeblichen Kämpfe der Maschinenstürmer in England.

Zwar weisen Forscher darauf hin, dass á la longue im Gefolge tiefgreifender technologischer Umbrüche das gesellschaftliche Arbeitsvolumen am Ende bisher stets gestiegen sei. Aber auch wenn man sich das zu eigen machen würde, kurz- und mittelfristig kann die Arbeitsplatzbilanz durchaus drastisch negativ ausfallen – eine Ungleichzeitigkeit, die gesellschaftlich und arbeitsmarktpolitisch eine enorme Herausforderung und eine große Gestaltungsaufgabe darstellt, der wir uns stellen müssen. In der vielzitierten Studie „Das zweite Maschinenzeitalter“ heißt es: „Auch

² „Eine Welt ohne Plackerei“; SPIEGEL-Gespräch mit Andrew McAfee; in: Der SPIEGEL 35/2014 (25.08.2014), S. 69

³ Die Roboter kommen (April 2015) unter: www.ing-diba.de/ueber-uns/presse/publikationen

⁴ Beispiel Telekom: bis 2018

die Herausforderungen durch die digitale Revolution lassen sich meistern. Doch zunächst müssen wir uns darüber klar werden, worin sie eigentlich bestehen. Wir müssen die voraussichtlich negativen Konsequenzen unbedingt beim Namen nennen und einen Dialog darüber anstoßen, wie wir sie abfedern können.“⁵

Ich teile diese Einschätzung, auch die Zuversicht, die da mitschwingt. Wir brauchen ein positives Bild, wie wir uns eine digital geprägte Welt vorstellen.

Wäre eine solche Vision nur blankes Wunschdenken? Nicht, wenn wir uns vor Augen führen, dass die Digitalisierung einen immensen Anstieg der Produktivität menschlicher Arbeitskraft bewirken kann. Wenn, wie in der zitierten ING-DiBa-Studie für Deutschland prognostiziert, 59 Prozent der menschlichen Arbeit automatisiert werden kann, und zwar in den nächsten 10 bis 20 Jahren, bedeutet das ja nichts anderes, als dass uns die digitale Technik in die Lage versetzt, die derzeitige Menge an Gütern und Dienstleistungen mit einem drastisch verminderten Aufwand herzustellen. Dieser Fortschritt der Produktivkräfte macht es möglich, die eingesparte Zeit und Menge an Arbeit für andere, gesellschaftlich sinnvolle und individuell befriedigende Zwecke zu verwenden, für mehr soziale Innovation, Kreativität, Muße.

Zum Problem wird der digitale Produktivitätsschub allerdings, wenn dessen Früchte nur der Profitmaximierung dienen, wenn er für viele Arbeitslosigkeit und Entsicherung bedeutet und in eine „Ökonomie der Verachtung, die zu Exklusion und Stagnation führt“, wie die Harvard-Professorin Shoshana Zuboff warnt.⁶ Dazu darf es nicht kommen. Der technische Umbruch muss für die Menschen zu Verbesserungen, muss zu gesellschaftlichem Fortschritt beitragen – und die gute Nachricht ist, dass das digitale „Inventar des Möglichen“ dies durchaus auch im Angebot hat.

Es wird freilich erheblicher Anstrengungen, zäher Kleinarbeit und großer Durchsetzungskraft bedürfen, um dieses Potential auch tatsächlich zu heben. Ich will sechs Grundlinien umreißen, entlang derer wir vorankommen müssen:

I)

Erstens geht es darum, dort Grenzen zu setzen, wo Computer die Menschen zunehmend lückenlos überwachen, kontrollieren und steuern können. Mehr denn je bedeutet in diesem Zusammenhang Schutz der Erwerbstätigen auch Schutz der Persönlichkeitsrechte. Denn wenn immer präziser und immer umfassender die Leistung, das Verhalten und inzwischen sogar biometrische Daten von Menschen in Echtzeit digital erfasst und miteinander verglichen werden können, zeichnet sich die Gefahr vollständiger Transparenz ab. Der um sich greifende Trend zum Scoring, zur immer präziseren Zuordnung von Wertbeiträgen auf einzelne Arbeitskräfte, die auf der Grundlage von Big Data perfektioniert und zur – oft automatisierten – vergleichenden Bewertung von Menschen und zu Prognosen ihres künftigen

⁵ Eric Brynjolfsson / Andrew McAfee: The Second Machine Age. Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird, Kulmbach 2014, S. 21

⁶ Shoshana Zuboff: Der menschliche Faktor; in: Frank Schirrmacher (Hrsg.): Technologischer Totalitarismus. Eine Debatte, Berlin 2015, S. 264; ursprünglich FAZ vom 17.07.2014 unter dem Titel „Eine Ökonomie der Verachtung“

Verhaltens und Leistungsvermögens benutzt werden, fördert die Entsolidarisierung in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Für die Betroffenen, die unter permanenter Beobachtung stehen, entstehen neue Belastungsmomente, auf die der ehemalige Cheftechnologe von IBM schon vor Jahren in einer Enquete-Kommission des Bundestages aufmerksam gemacht hat: „Digitale Arbeit bedeutet einen revolutionär harten Schnitt in der Arbeitsorganisation, weil die von Arbeitnehmern geleistete Arbeit nun im Netz – der Quantität und Qualität nach – transparent messbar ist. Die großen Leistungsunterschiede zwischen Mitarbeitern werden immer transparenter. Dadurch entsteht ein bisher unbekannter psychischer Druck auf Führungskräfte und Arbeitnehmer. Man SOLL ja immer ein schlechtes Leistungsgewissen haben. Dieser immense psychische Druck steigt durch die Transparenz der digitalen Welt immer mehr an.“ Soweit dieser Insider von IBM vor der Enquete-Kommission des Bundestages.

Um die Folgen, meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, einer auf die Spitze getriebenen digitalen Kontrolle und Konkurrenz einzudämmen, bedarf es entsprechender Regelungen in einem Beschäftigungsdatenschutz, der den neuen technischen Möglichkeiten Rechnung trägt. Wobei der Persönlichkeitsschutz natürlich über das Beschäftigungsverhältnis deutlich hinausreichen muss. Und auch da sind wir gefordert, rasant voranschreitenden Veränderungen Rechnung zu tragen – gerade auch im Hinblick auf die neue Qualität der Problemlagen für den Datenschutz.

Mit Big Data erschließt sich ja der wesentliche Teil von Informationen nicht aus dem Zweck, für den die Daten gesammelt worden sind. Über diesen Zweck kann heute der Einzelne in der Regel VOR der Datenerhebung informiert werden und kann dann der Datenerhebung zustimmen oder sie ablehnen. Das ist inzwischen de facto der Eckstein des Datenschutzes weltweit.

Mit Big Data ändert sich das. Weil der Zweck nicht der ist, für den einmal gesammelt worden ist, sondern der Zweck in vielfacher Wiederverwendbarkeit besteht. Wobei die meisten innovativen Wiederverwendbarkeiten und Verknüpfbarkeiten von Daten zum Zeitpunkt der Erhebung überhaupt noch nicht angedacht waren.

In Zeiten von Big Data ist das vertraute Mittel der Einverständniserklärung oftmals also wieder zu restriktiv, um Daten wiederverwenden zu können, oder zu machtlos, um die Privatsphäre des Einzelnen zu schützen. Hinzu kommt auch, dass die Anonymisierung von Daten ihr Schutzpotenzial verliert. Wenn erst einmal genügend Daten zur Verfügung stehen, ist eine perfekte Anonymisierung auch bei größter Sorgfalt nicht mehr möglich. Big Data fördert die Re-Identifikationsfähigkeit von Daten, weil immer mehr Daten gesammelt und kombiniert werden.

Ich glaube, dass es wirklich zielführend sein kann, darüber nachzudenken, ob das nicht einen Paradigmenwechsel notwendig macht. Der Datenschutz erfordert, dass Big Data-Anwender für ihr Vorgehen stärker zur Verantwortung gezogen werden.

Wir brauchen daher einen Datenschutzrahmen, der statt auf die Zustimmung der Nutzer zu setzen, die Nutzer der Daten in die Verantwortung nimmt – so dass Nutzerdaten verwendende Unternehmen künftig eine förmliche Prüfung für jeden

neuen Verwendungszweck personenbezogener Daten, gerade auch im Hinblick auf die Auswirkungen für die Betroffenen, durchzuführen haben.

Stichwort Zweckbindung. Für schlampige Datenschutzprüfungen würde der Datennutzer dann rechtlich haftbar sein und sich behördlichen Maßnahmen, wie Nachbesserung, Bußgeldern und möglicherweise der Strafverfolgung aussetzen.

Die Last der Verantwortung von den Betroffenen auf die Datennutzer zu verlagern, ist sinnvoll. Die Datennutzer wissen mehr als jeder andere über die von ihnen geplante Verwendung der Daten. Und sie sind es, denen der Großteil der Wiederverwendung von Daten zukommt. Dann ist ihnen auch zuzumuten, die Verantwortung zu tragen und ihnen die Mühen und Kosten des Prüfverfahrens aufzuerlegen.

In Kombination mit maximalen Speicherfristen (Stichwort digitaler Shredder), gegebenenfalls differenziert, entsprechend dem inhärenten Risiko der Daten und mit einem Einsatz innovativer Technik, bei der Daten absichtlich unscharf gemacht werden, um eine Verbindung zu Personen zu erschweren, könnte das den Datenschutz unter Big Data-Bedingungen stärken.

Darüber hinaus sollten Möglichkeiten eröffnet werden, gute Dienstleistungen nutzen zu können, ohne persönliche Daten zur Verfügung zu stellen, etwa indem wie im analogen Raum bargeldlose Bezahlung erfolgen kann, ohne dass sich die Zahlenden persönlich identifizieren müssen.

Ich glaube, es lohnt, über diese Anregungen, über diese Gedanken näher zu diskutieren, gerade weil sich die Bedingungen für den Datenschutz grundlegend musterhaft ändern. Soviel vielleicht zunächst zur ersten von sechs anzusprechenden Grundlinien.

II)

Eine zweite Grundlinie betrifft die Verteilung der massiven Produktivitätsgewinne, das Abschöpfen von Teilen der Digitalisierungsrendite und ihre Umlenkung in gesellschaftliche Bedarfswelder und steigende Masseneinkommen. Ein Teil der wachsenden Wertschöpfung kann und muss verwendet werden, um damit gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen, insbesondere soziale Dienstleistungen auszuweiten und attraktiver zu machen. Bereiche also, die absehbar weniger automatisierungsanfällig sind als z. B. der Logistikbereich oder der Handel.

Und unser aktueller Kampf für die Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe hat hier durchaus einen Verknüpfungspunkt zum Thema Digitalisierung. Denn im Zusammenhang damit steht die Finanzierung unseres Gemeinwesens und seiner sozialen Sicherungssysteme. Ich will hier unsere Kritik an den Versäumnissen neoliberaler Steuerpolitik nicht im Detail ausbreiten.

Wichtig bleibt das Thema aber allemal, stellen sich doch im Zuge der digitalen Umwälzungen neue Fragen – etwa im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung digital gestützter Selbständigkeit von Freelancern und Crowdworkern. Hier ist unter anderem zu prüfen, wie sich die Tragfähigkeit unserer sozialen Sicherungssysteme durch Abgaben von Arbeit- und Auftraggebern erhöhen lässt.

III)

Wir wissen drittens, dass wir die Förderung neuer Jobs nicht allein dem Selbstlauf des Marktes überlassen können – in der Hoffnung, dass der Markt das schon von allein bewirken wird, dass rechtzeitig genügend Ersatzarbeitsplätze in anderen Beschäftigungsfeldern entstehen werden.

Brynjolfsson und McAfee, die Autoren des Standardwerks vom zweiten Maschinenzeitalter formulieren die vor uns liegende Herausforderung, wie ich finde, sehr klar, wenn sie sagen: „Wenn überkommene Aufgaben wegautomatisiert werden, und damit auch die Nachfrage nach den entsprechenden Kompetenzen, muss die Wirtschaft neue Arbeitsplätze und Branchen erfinden.“ „Steuergelder, Vorschriften, Wettbewerbe oder andere Anreize sollten den technischen Wandel auf Maschinen ausrichten, die menschliche Fähigkeiten erweitern, nicht ersetzen – auf neue Güter und Dienstleistungen.“⁷

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, was nottut, ist in der Tat eine digitale Agenda, die auf neue, nachhaltige Beschäftigung zielt, Gute Arbeit fördert, nicht aber Jobvernichtung prämiert. Das bedeutet, wir müssen Grenzen ziehen: Nicht alle Verrichtungen, die Roboter übernehmen könnten, sollen auch von diesen erledigt werden. Längst nicht alle Entscheidungen, die theoretisch an Algorithmen delegierbar sind, dürfen der menschlichen Verantwortung entzogen werden. Vor allem Dienstleistungen, die Zuwendung und Empathie erfordern, müssen erhalten und ausgebaut werden. Wir wollen nicht wirklich, dass sich in den Kitas nur Roboter um unsere Kinder kümmern! Und wir wollen keine vollautomatisierte Pflege – nach dem Motto: Pflegebedürftige der Stufe 2 sind in kleineren Einheiten untergebracht. Sie werden regelmäßig aus dem Bett genommen und erhalten ein gewisses Maß an menschlicher Zuwendung. Hier wurde eine Betreuungsquote von 80 % Roboter/ 20 % Pflegekraft bestimmt. Ich überlasse es Ihrer Phantasie, sich vorzustellen, was in Pflegestufe 3 und Pflegestufe 1 passiert.

IV)

Ein vierter Punkt: Neue Jobs und die digitale Durchdringung bestehender Tätigkeiten erfordern neue Qualifikationen. Das von Andrea Nahles vorgelegte „Grünbuch Arbeiten 4.0“ widmet dieser Frage ein eigenes Kapitel. Aber auch hier gilt: Dieses Ziel kann nicht ohne eine verbesserte Ausstattung des Bildungssektors erreicht werden. Es bedarf zudem größerer zeitlicher Spielräume für lebenslange Weiterbildung. Wir regen an, über das Modell einer geförderten Bildungsteilzeit nachzudenken, bei der die Arbeitszeit zu Qualifizierungszwecken reduziert und der Lohnausfall partiell ausgeglichen werden kann, so wie dies – ich finde durchaus wegweisend – der Gesetzgeber in Österreich aktuell gerade auf den Weg gebracht hat: eine geförderte Bildungsteilzeit.

⁷ Eric Brynjolfsson / Andrew McAfee: The Second Machine Age. Wie die nächste digitale Revolution unser aller Leben verändern wird, Kulmbach 2014, S. 257 / 295 / 221

V)

Damit bin ich beim fünften Punkt: Wir werden uns angesichts der digitalen Revolution wieder verstärkt mit dem Thema Arbeitszeit befassen müssen. Denn noch eine historische Erfahrung bleibt so richtig, dass sie auch der britische ‚Economist‘ nicht bestreiten will. Dort war zu lesen: Selbst wenn „Ökonomen bei der Idee, Arbeit zu verteilen, die Stirn runzeln, so ist dies zumindest temporär doch mit einigem Erfolg praktiziert worden“⁸. Das ist ‚very british‘ formuliert, zurückhaltend, mit Understatement gewissermaßen. Denn tatsächlich waren Arbeitszeitverkürzungen häufig ein entscheidendes Instrument, wenn es galt, Produktivitätsschübe großen Ausmaßes auch den Beschäftigten zugutekommen zu lassen und Arbeitslosigkeit entgegen zu wirken.

Intelligente Arbeitszeitverkürzungen werden erneut ein wichtiger Ansatz sein, um negative Beschäftigungseffekte einzudämmen. Wir brauchen neue Modelle wie eine „kurze Vollzeit“, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen und der "Work-Life-Balance", wie es so schön heißt, dienen können.

Meine sehr verehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, erfreulicherweise sind die Gewerkschaften nicht die Einzigen, die sich mit den Folgen der digitalen Revolution für die arbeitende Bevölkerung befassen. Es ermutigt, dass die Bundesregierung begonnen hat, die damit verbundenen Herausforderungen als gesellschaftliche Gestaltungsaufgaben zu begreifen. Das von Andrea Nahles verantwortete „Grünbuch Arbeiten 4.0“ etwa fächert ein breites Spektrum von Themen und Fragen auf. Und auch die EU-Kommission erklärt in ihrer Digitalen Agenda die Förderung digitaler Kompetenzen zu einem unverzichtbaren Bestandteil aller Programme zur Berufsausbildung und zur Weiterbildung.

Freilich springt sie an entscheidenden Punkten noch zu kurz. Die EU-Kommission reduziert in ihrer Digitalen Agenda nämlich die Förderung von Beschäftigung auf den Aspekt digitaler Qualifikationen. So wichtig dieser ist, ihn isoliert zu betrachten, reicht nicht aus. Eine Auseinandersetzung mit möglichen Jobverlusten durch die Digitalisierung fehlt ebenso wie Überlegungen zur Verbesserung der Qualität von Beschäftigung. Auch war lange nicht klar, ob bei der Europäischen Datenschutzgrundverordnung ein weitergehendes nationales Datenschutzniveau erhalten bleibt und über das Europäische Niveau hinausgehende Standards auch künftig möglich sein werden.

Auch wenn wir diesbezüglich mit dem Bundesinnenminister und mit der Bundesarbeitsministerin gewissermaßen Verbündete haben, die sich um eine Öffnungsklausel für einen besseren nationalen Datenschutz bemühen – und mein aktueller Informationsstand besagt, dass das mittlerweile auch erreicht werden konnte (so jedenfalls der Bundesjustizminister kürzlich beim Kirchentag), gilt es für Gefährdungen der Persönlichkeitsrechte auch im nationalen Kontext noch stärker zu sensibilisieren.

Die Bundesdatenschutzbeauftragte Andrea Voßhoff betonte jüngst, dass Arbeitgebern nicht erlaubt werden dürfte, die Gesundheit ihrer Mitarbeiter per Fitness-Apps zu überwachen. Sie widersprach damit in gewisser Weise der

⁸ Easing the transition. Means and ends; in: The Economist, 04.10.2014

Bundesarbeitsministerin, die bei den "Trackern" kein großes Problem sah. Dabei lässt sich mit den Smartphone-Programmen mittlerweile sogar der Schlaf beobachten, selbst private Telefongespräche werden auf Emotionen analysiert.

Derlei Apps sind ja in der Tat nicht isoliert zu sehen. Sie füttern das Big-Data-Universum, dessen Möglichkeiten der totalen Überwachung erschreckend sind. Fitness-Tracker sollen Reaktionen des Körpers und der Psyche quantifizieren, sind aber bei Weitem nicht die einzigen Augen des Großen Bruders in der digitalen Welt. Die Folgen könnten sich etwa zeigen, wenn es bei der nächsten Kündigungswelle darum geht, auf wen ein Unternehmen am ehesten verzichten kann.

Zwei Jahre nach den Snowden-Enthüllungen ist es nötiger denn je, uns dem technikgetriebenen, quasi schlafwandelnden Einzug in die Überwachungsgesellschaft entgegen zu stemmen. Nötig – im Zeichen von Big Data – ist nicht weniger als ein neuer Gesellschaftsvertrag für die digitale Welt, der auch die Privatsphäre absichert. Wir brauchen gewissermaßen eine erweiterte Erklärung der Menschenrechte, eine Deklaration zum Schutz der Freiheits- und Bürgerrechte im digitalen Zeitalter. Rechte, die dann in technische und organisatorische Anforderungen an IT-Infrastruktur zu übersetzen sind!

Die Privatsphäre von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abzusichern, muss dabei integraler Bestandteil sein. Leider war es bisher nicht möglich, in der Koalition dafür zu sorgen, dass die Bundesregierung sich daran macht, ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz zu erarbeiten. Ein solches muss – das ist in der Tat nötig - gezielte Beobachtung und Überwachung am Arbeitsplatz und im privaten Umfeld grundsätzlich untersagen. Der Zugriff auf personenbeziehbare Nutzerdaten beim Verwenden moderner Kommunikationsmittel ist zu verbieten, das Fragerecht des Arbeitgebers einzuschränken.

VI)

Und schließlich gehört zu den Gestaltungsaufgaben im Zusammenhang mit der digitalen Umwälzung sechstens auch, den Verbraucher- und Datenschutz in das Entwickeln von IT-Geräten und Netzinfrastrukturen von vornherein einzubeziehen. Notwendig ist eine demokratische Technikfolgenabschätzung, die sich an Prinzipien wie Datensparsamkeit und Zweckbindung orientiert.

Da ist es kontraproduktiv – jedenfalls aus meiner Sicht –, wenn die Bundesregierung diese elementaren Grundsätze jetzt mit Hinweis auf die überfällige EU-Datenschutzreform beiseiteschieben will und mit dem jüngsten Vorstoß zur Vorratsdatenspeicherung das Gegenteil verfolgt.

Der Gesetzentwurf wird demnächst in die parlamentarische Beratung gehen. Meine Bitte an Sie, sehr verehrte Damen und Herren Abgeordnete, soweit Sie hier unter uns sind: sich dann an das Bundesverfassungsgerichtsurteil von 2010 zu erinnern. Dort hieß es: Das anlasslose Ausspähen von Kommunikation könne ein „diffus bedrohliches Gefühl des Beobachtetseins“ hervorrufen und in der Folge zu (wörtlich) „Duckmäusertum“ führen. Und damit „eine unbefangene Wahrnehmung der Grundrechte in vielen Bereichen beeinträchtigen“.

Wie verwundbar Persönlichkeitsrechte im Arbeitsleben sind und welches Missbrauchspotenzial betriebliche Datenverarbeitung bietet, haben die zahlreichen

Datenschutzskandale der vergangenen Jahre gezeigt. Die Anzahl inner- und außerbetrieblicher IT-Anwendungen steigt ständig. Und in der betrieblichen Optimierungslogik droht der arbeitende Mensch zum bloßen disponiblen Kostenfaktor zu werden. Datenverarbeitungen, mit denen menschliche Leistungsfähigkeit gemessen wird, bieten zusätzliche Ansatzpunkte dafür.

Da ist die Mitbestimmung wichtig, um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu stärken. Vor allem dürfen Arbeitgeber Daten aus dem Internet nicht ohne Weiteres zusammentragen, um damit Profile zu erstellen und betriebliche Entscheidungen zu begründen. Alle sogenannten "freiwilligen" anderslautenden Vereinbarungen sind mit größter Vorsicht zu genießen. Die Erfahrung mit Benchmarking- und Scoringsystemen zeigt, dass Individuen und Gruppen unter Anpassungsdruck geraten, wenn Andere Daten öffentlich zur Verfügung stellen.

Insgesamt gilt es, die Vertraulichkeit und Integrität elektronischer Kommunikation zu fördern und damit einem Auftrag des Bundesverfassungsgerichts gerecht zu werden. ver.di will mit eigenen Bildungs- und Veranstaltungsangeboten dazu beitragen, die Sensibilität für den Schutz der Persönlichkeitsrechte zu vergrößern und kollektive Gestaltungsoptionen am Arbeitsplatz zu identifizieren. Ein Expertennetzwerk soll dazu beitragen, auf IT-Anwendungen Einfluss zu nehmen und das betriebliche Datenschutzniveau positiv zu beeinflussen. Weitere Anregungen etwa für gemeinwohlorientierte Infrastrukturen, für die Zukunft der Mitbestimmung oder die digitale Souveränität erhoffen wir uns von den zahlreichen Vorträgen, Arbeitsgruppen und Podien auf diesem Kongress.

Wir sehen in der Digitalisierung, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine sehr verehrten Damen und Herren, eine erstrangige politische Gestaltungsaufgabe, der wir uns als Gewerkschaft auch mit Partnern aus der Politik stellen wollen. Anlässlich unserer Konferenz, und ich kann das wirklich nur sehr begrüßen, veröffentlichen das Bundesarbeitsministerium und ver.di heute eine gemeinsame Erklärung mit dem Titel „Gute Arbeit in der digitalen Gesellschaft.“ Diese fokussiert auf drei Themenfelder in besonderer Weise, um eine Humanisierungsoffensive im Prozess der Digitalisierung in Gang zu setzen: erstens auf einen modernen und verbindlichen präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz, zweitens auf die Einführung einer geförderten Bildungsteilzeit sowie drittens auf ein Beschäftigtendatenschutzgesetz und einen Beirat für Persönlichkeitsrechte. Fortschritte auf diesen Feldern wären ein wichtiges Signal, dass die Digitalisierung im Sinne der Menschen, der Erwerbsabhängigen wie der Verbraucherinnen und Verbraucher gestaltet werden kann.

Und daran wollen wir gemeinsam arbeiten, und ich denke, das ist eine wirklich gute Botschaft, die wir hier geben können! Das ist zugleich eine elementare Voraussetzung für gesellschaftliche Akzeptanz. Wir wollen die Digitalisierung mitgestalten, wollen dazu beitragen, sie nutzbar zu machen für eine innovative, wirtschaftlich erfolgreiche, unsere Lebensqualität verbessernde Entwicklung.

„Intelligente Technik – kluge Entscheidung?“ – so lautete eine der beim Kirchentag diskutierten Fragen. Und: „Warum wir Maschinen bauen, die für uns denken?“ wurde gefragt. Mein Antwortvorschlag dazu lautet: Maschinen, die für uns denken, dann zu

bauen, wenn sie uns dabei helfen, klüger zu entscheiden und besser zu leben. Ob und wie dies gelingen kann, hängt von der Gestaltung der Technik und ihren Einsatzbedingungen ab.

Darüber wollen wir auf dieser Konferenz sprechen und ich freue mich sehr auf die Diskussion der nächsten Stunden!

Herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit!